

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA BAGIAN PENJUALAN PT. INDOFOOD SUKSES  
MAKMUR TBK  
TANJUNG PERAK SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Untuk menyusun Skripsi S-1 Jurusan Manajemen



Oleh:

Ahmad Shiddiq  
0812010162 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL ‘VETERAN’  
JAWA TIMUR  
2013

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA BAGIAN PENJUALAN PT. INDOFOOD SUKSES  
MAKMUR TBK  
TANJUNG PERAK SURABAYA

Yang Diajukan Oleh

Ahmad Shiddiq  
0812010162 / FE /EM

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MM

Tanggal: .....

Mengetahui  
Ketua Jurusan Progam Studi Manajemen

Dr.Muhadjir Anwar.MM  
NIP. 19650907199103101

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA BAGIAN PENJUALAN PT. INDOFOOD SUKSES  
MAKMUR TBK  
TANJUNG PERAK SURABAYA

Yang diajukan

Ahmad Shiddiq  
0812010162 / FE /EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MM

Tanggal : .....

Mengetahui  
Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi

Dr. Muhadjir Anwar,MM  
NIP. 19650907199103101

# SKRIPSI

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA BAGIAN PENJUALAN PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK TANJUNG PERAK SURABAYA

Yang diajukan

Ahmad Shiddiq  
0812010162 / FE /EM

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MM

Tanggal : .....

Mengetahui  
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Drs. Ec. Rahman Amrullah Suwaedi, M.S  
NIP.196003301986031003

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA BAGIAN PENJUALAN PT. INDOFOOD SUKSES  
MAKMUR TBK  
TANJUNG PERAK SURABAYA

Disusun oleh:

Ahmad Shiddiq  
NPM : 0812010162

Telah Dipertahankan Dihadapan  
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi Ekonomi  
Fakultas Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa  
Timur Pada tanggal 30 September 2013.

Pembimbing  
Pembimbing Utama

Tim Penguji  
1. Ketua

Dra.Ec.Kustini, MM  
NIP. 196304291991032001

Drs.Ec.Rahman Amrullah Suwaedi  
NIP.196003301986031003  
2. Sekretaris

Dra.Ec.Kustini, MM  
NIP.196304291991032001

3. Anggota

Drs.Ec.Hery Pudjoprastyono, MM  
NIP.196203181988031002

Mengetahui  
DEKAN

Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM  
NIP. 196309241989031001

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Penjualan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Surabaya”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Drs. Ec. Rahman Amrullah Suwaedi, M.S, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar,MM, MS. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra.Ec. Kustini MM. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orangtuaku dan kakak tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, 23 September 2012

Peneliti

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
Daftar Tabel .....	iii
Daftar Gambar .....	iv
Daftar Lampiran .....	vi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9

### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	10
2.2. Landasan Teori .....	12
2.2.1. Motivasi .....	12
2.2.1.1. Pengertian Motivasi .....	12
2.2.1.2. Tujuan Motivasi .....	13
2.2.1.3. Azas - Azas Motivasi .....	14
2.2.3. Kepemimpinan .....	15
2.2.3.1. Pengertian Kepemimpinan .....	15
2.2.4. Kinerja Karyawan .....	17
2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.2.4.2. Pengukuran Kinerja .....	18
2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
2.3. Kerangka Konseptual .....	22
2.4. Hipotesis .....	22

### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional .....	23
3.1.1. Definisi Operasional Variabel .....	23
3.2. Teknik Pengambilan Sampel .....	25
3.3. Jenis Data .....	26
3.3.1. Sumber Data .....	26
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	26
3.4.1. Uji Validitas .....	26



3.4.2. Uji Reliabilitas .....	27
3.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	27
3.5.1. Teknik Analisis .....	27
3.5.1.1. Cara Kerja PLS .....	28
3.5.1.2. Model Spesifikasi PLS .....	29
3.5.1.3. Langkah-Langkah PLS .....	30

#### BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	43
4.1.1. Sejarah PT Indofood Sukses Makmur Tbk .....	43
4.2. Analisis Karakteristik Responden .....	46
4.2.1. Deskripsi Variabel .....	48
4.2.1.1. Deskripsi Variabel Motivasi (X1) .....	48
4.2.1.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan(X2) .....	49
4.2.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan(Y) .....	51
4.3. Analisis Data .....	52
4.3.1. Evaluasi Outlier .....	52
4.3.2. Interpretasi Hasil PLS .....	54
4.3.2.2. Analisis Model PLS .....	58
4.3.2.3. Evaluasi Pengujian Struktural Model (Inner Model) .....	59
4.3.2.4. Inner Model (Pengujian Model Struktural) .....	61
4.4. Pembahasan .....	62
4.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	63

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	65
5.2. Saran .....	65

Daftar Pustaka .....	66
----------------------	----

#### Lampiran

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
BAGIAN PENJUALAN PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK  
TANJUNG PERAK SURABAYA

Oleh : Ahmad Shiddiq  
ABSTRAK

Kinerja suatu perusahaan sangatlah penting saat ini dan dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor diantaranya kepemimpinan dan Motivasi. Kinerja mempengaruhi berlangsungnya proses perusahaan tersebut untuk tetap berdiri.

Disinilah karyawan di bagian penjualan PT.Indofood sukses Makmur,Tbk Surabaya selalu meningkatkan kinerja dan kepemimpinan perusahaan untuk menjadikan kinerja karyawannya menjadi bagus. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bagian Penjualan PT.Indofood Sukses Makmur TBK. di Tanjung Perak Surabaya.

Data diperoleh dari karyawan di bagian penjualan yang dimana di ambil secara langsung melalui angket dengan cara random sampling dan di olah dengan metode PLS. Dan sasarannya adalah karyawan bagian penjualan PT.Indofood Sukses Makmur TBK. di Tanjung Perak Surabaya.

Dari hasil penelitan disini menyebutkan motivasi belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan dengan hasil olah data non signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT.Indofood Sukses Makmur TBK. Dan disini kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Keywords : Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja sebenarnya merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya yang sering menjadi tantangan bagi peneliti teori manajemen dan perilaku organisasi, karena bersifat multidimensional. Sehingga pengukuran kinerja hendaknya menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam. Nawawi (dalam Retnaningsih, 2007) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya. Salah satu faktor yang meningkatkan kerja pegawai adalah dengan adanya pemimpin yang efektif dan motivasi yang cukup. Pemimpin yang efektif merupakan

salah satu faktor penting yang mempengaruhi cara kerja dari pegawai dimana nantinya timbul menjadi kepuasan kerja yang akhirnya terlihat pada hasil kerja yang diberikan oleh pegawai (Astuti, 2009).

Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja pegawai adalah dua faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi organisasi sukses. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian

tujuan yang diinginkan. Sedangkan pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka ditugaskan dan mengejar kepentingan organisasi (Voon, et., al. 2011).

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Untuk mencapai kondisi seperti tersebut diatas, maka sangat diperlukan sekali suatu performance karyawan, sebab performance karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara. (2005: 67) sebab hal tersebut dapat ditunjukkan dengan good personality yang bagus.

Dipilihnya perusahaan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk ini khususnya bagian penjualan sebagai obyek penelitian karena di dalam perusahaan, bagian penjualan merupakan jantung perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional

dan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas juga bergantung pada sisi penjualan walaupun di dalam perusahaan tersebut juga ada beberapa bagian namun melihat realitas dilapangan bahwa sumbangsih karyawan dalam mendongkrak tujuan perusahaan sangat terlihat nyata di bagian penjualan tersebut. Meskipun dalam penjualan produk ada bagian promosi juga yang merupakan salah satu tonggak untuk kelangsungan penjualan produk tapi dalam hal ini saya mengambil bagian penjualannya.

Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang cukup terkenal di surabaya yaitu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, merupakan perusahaan yang menghasilkan produk – produk makanan dan bumbu cepat saji seperti mie instant, bumbu masakan, kecap piring lombok, saus sambal indofood, makanan ringan chiki, bubur bayi SUN dan promina dan lain – lain. Perusahaan yang berhasil tidak lepas juga dari kontribusi yang diberikan karyawan seperti pola kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensinya, adapun data-data tersebut adalah sebagai berikut dari daftar absensi kerja dan hasil penjualan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Surabaya adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Daftar Absensi Karyawan Bagian Penjualan Yang Tidak Masuk Tanpa Keterangan

Tahun	Absensi kerja	Prosentase
2009	53	-
2010	85	23.18%
2011	170	37.7%

Tabel 2 : Daftar Absensi Kinerja 170 Karyawan Bagian Penjualan Yang Tidak Masuk Dengan Keterangan Cuti / Ijin ( satuan harian )

Tahun	Absensi kerja dengan keterangan cuti	Prosentase
2009	2380	-
2010	2400	0,4%
2011	2850	8,5%

Sumber : PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Surabaya,2012

Berdasarkan tabel di atas bahwa prosentase absensi kerja mengalami kenaikan antara tahun 2010-2011 dari 170 karyawan yaitu pada tahun prosentase absensi kerja sebesar 23.18% kemudian di tahun 2011 mengalami peningkatan sebesar 37.7% untuk absensi yang tidak memiliki ijin. Sedangkan absensi yang memiliki ijin naik drastis dari 0.4% ke 8,4% padahal pada realita pihak perusahaan memberikan jadwal cuti atau ijin dalam perusahaan 14 hari dalam setahun akan tetapi dalam prakteknya masih ada karyawan yang memperpanjang masa cuti nya dengan alasan sakit atau berbagai macam. Hal ini yang menyebabkan masa cuti dan izin semula 14 hari menjadi lebih. Dalam hal ini perusahaan juga terganggu akan hal tersebut karena hal tersebut di khawatirkan mempengaruhi kualitas kerja dari karyawan itu sendiri selain itu ketepatan waktu dalam pekerjaan akan menjadi terhambat seperti pekerjaan yang menumpuk akibat absent ataupun cuti dan penyelesaiannya tidak tepat pada waktunya.

Dengan gambaran diatas menunjukkan bahwa etos kerja dalam perusahaan masih jauh dari harapan, sebab masih ada beberapa karyawan yang masih melakukan

absent di waktu hari aktif kerja. Hal ini tidak luput dari tingkat upaya dan kondisi eksternal, tingkat upaya disini digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan, sebab perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya ini sangat penting untuk memahami diagnosa kinerja karyawan yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. (Robbins, 2003: 27).

Tabel 3 :Data Penjualan Keseluruhan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Surabaya ( dalam Jutaan Rupiah )

Tahun	Target Penjualan	Penjualan	Prosentase
2009	56.940.818	37.397.319	-
2010	65.916.354	38.403.360	38,4%
2011	52.749.190	35.332.256	35,3%

Di dalam PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Surabaya omset atau penjualan terbesar terletak pada bagian penjualan tepung karena pengolahan tepung salah satunya berpusat disini. Dan berikut ini adalah salah satu contoh penjualan produk tepung terbesar yang menurun.

Tabel : Data Penjualan salah satu produk tepung Cakra Kembar per zak

Tahun	Target Penjualan	Penjualan
2009	19.156	18.865
2010	19.253	19.093
2011	19.298	18.357

Sumber: PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Surabaya, 2012



Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa dari data penjualan menunjukkan kinerja yang masih jauh dari harapan, hal ini tidak boleh berlanjut, karena kontinuitas atau kesinambungan perusahaan dalam memperhatikan karyawan khususnya di bagian penjualan sebab kedepannya perlu diperhatikan bagaimana target penjualan tersebut dapat tercapai tentunya di dukung dengan prestasi karyawan yang lebih baik seperti berinovasi, keberanian mengambil resiko, orientasi hasil pada pekerjaannya, kemudian didukung lagi dengan kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebab bagian penjualan tugasnya dilapangan menawarkan produk-produknya di toko atau agen-agen terdekat.

Selain itu terjadi penurunan di dalam skala perusahaan nasional yang terjadi pada laba bruto sebesar 5,1 % yaitu sebesar 3,11 trilliun 3,27 trilliun tahun lalu dan bruto turun menjadi 24,2% dari 27,7% sedangkan laba margin turun 10,4% dari 15,0% dan laba bersih turun 5,6% dari 6,9% di dalam keseluruhan perusahaan skala Nasional karena alasan itulah saya memilih perusahaan Indofood Sukses Makmur Tbk di Surabaya Tanjung Perak.

Pada karyawan kurangnya penghargaan pada hasil kerja nya pada promosi kenaikan pangkat yang merupakan sangat di butuhkan karywan sesuai azas pengakuan motivasi.(Hisbuan,2006). Selain itu kebutuhan untuk uang lembur serta bonus ketika berhasil memasarkan yang kurang yang merupakan masuk dalam azas perhatian timbal balik, (Hisbuan,2006). Motivasi dan ketika ada permasalahan kurangnya sokongan ide – ide yang mendukung akan terpasarkannya produk.

Dari kejadian diatas dapat dijadikan suatu cermin bagi perusahaan sebab hal tersebut segera ditangani supaya tidak menjadi dilema dalam perusahaan. Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Sujudi (2007), mengemukakan penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dari karyawan. Selain itu Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) juga menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan

Berdasarkan apa yang telah diuraikan maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Bagian Penjualan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Surabaya”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja di bagian penjualan PT. Indofood sukses Makmur, Tbk Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di bagian penjualan PT. Indofood sukses Makmur, Tbk Surabaya?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja di bagian penjualan PT. Indofood sukses Makmur, Tbk Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di bagian penjualan PT. Indofood sukses Makmur, Tbk Surabaya.

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Universitas

Untuk menambah bahan referensi perpustakaan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian pada masalah sejenis dimasa datang mengenai kinerja karyawan

### 2. Bagi Penelitian Lain

Membantu rekan-rekan mahasiswa dan pihak-pihak lain

### 3. Bagi Perusahaan

Perusahaan bisa menjadikan acuan untuk memperbaiki kekurangan yang ada